

УДК 331.471/ ББК 60.55

**«ПРОГРАММЫ ЗДОРОВЬЯ» КАК СТРУКТУРНЫЙ ЭЛЕМЕНТ
КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ**

Брюхова О.Ю.,

*Старший преподаватель
Уральский государственный
университет путей сообщения
Екатеринбург, Россия
Brukhova-olga@yandex.ru*

Шаль В.В.,

*Студент 4 курса
Уральский государственный
университет путей сообщения
Екатеринбург, Россия
shal-1997@mail.ru*

**«HEALTH PROGRAM» AS A STRUCTURAL ELEMENT
OF CORPORATE SOCIAL POLICY**

Brukhova O.,

*Senior lecturer
Ural State University
of Railway Transport
Yekaterinburg, Russia
Brukhova-olga@yandex.ru*

Shal V.,

*4th year student
Ural State University
of Railway Transport
Yekaterinburg, Russia
shal-1997@mail.ru*

Аннотация

Здоровье работников является сегодня предметом постоянной заботы руководства предприятий. Ведущие компании наряду со стандартными системами по охране труда начинают активно внедрять технологии health-management (управление здоровьем). На основе контент-анализа нефинансовых отчетов 20 российских компаний различных отраслей

экономики выявляются популярные меры по укреплению здоровья сотрудников. Делается вывод о широком применении здоровьесберегающих практик на предприятиях нефтегазовой и металлургической промышленности.

Annotation

Health of workers is a subject of constant care of the management of the enterprises today. Leading companies along with standard systems for the protection of labor are beginning to implement the technology «health-management». Based on the content analysis of non-financial reports of 20 Russian companies in various sectors of the economy, popular measures to improve the health of employees are identified. The conclusion is drawn about wide application of health-saving practices at the enterprises of oil and gas and metallurgical industry.

Ключевые слова: здоровье, health-management, корпоративный нефинансовый отчет, корпоративная социальная политика, внутренняя социальная программа.

Key words: health, health-management, corporate non-financial report, corporate social policy, internal social program.

Работающие составляют половину мирового населения и вносят основной вклад в экономическое и социальное развитие. Их здоровье определяется не только теми рисками, которые присутствуют на рабочем месте, но и социальными и индивидуальными факторами, а также доступом к медико-санитарным услугам [2, с. 5].

Несмотря на эффективную реализацию комплекса стандартных мер по профилактике профессиональных рисков, охране труда и безопасности сотрудников на рабочем месте (периодические медицинские осмотры, инструктажи, обеспечение специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты и т.д.), передовые российские предприятия начинают активно внедрять дополнительные корпоративные социальные

программы, получившие название health-management, или управление здоровьем.

Целями подобных программ являются:

- улучшение физического и психического самочувствия работников;
- создание оптимальных условий для труда и отдыха работающих;
- уменьшение потерь рабочего времени и расходов на лечение персонала;
- повышение эффективности работы и производительности труда;
- повышение мотивации к труду, уровня лояльности персонала;
- формирование благоприятного внутреннего и внешнего HR-имиджа компании.

С целью изучения наличия и характера используемых на российских предприятиях программ по укреплению здоровья нами было проведено исследование, оно осуществлялось посредством контент-анализа. Объектами изучения выступили корпоративные нефинансовые отчеты (отчеты об устойчивом развитии, социальные отчеты, социально-экологические отчеты и т.д.) за 2016 г. предприятий пяти отраслей экономики: «Телекоммуникации» (I), «Финансы» (II), «Нефтегазовая промышленность» (III), «Металлургическая промышленность» (IV), «Транспорт» (V).

Корпоративный нефинансовый отчет – это уникальный источник информации. Он позволяет представить и оценить деятельность организации и достигнутые за год результаты в экономической, социальной и экологических областях [3, с. 291].

Всего было проанализировано 20 отчетных документов, представленных на корпоративных web-сайтах.

В качестве единиц анализа были выбраны термины, связанные с наименованием программ по здоровьесбережению персонала. Единицами счёта выступила частота встречаемости категории в текстовом массиве.

Так, в ходе исследования было установлено, что все компании реализуют в той или иной степени установленные сверх гарантированного законодательством минимума программы поддержания здоровья

сотрудников, о чем свидетельствует отражение данных вопросов во всех исследуемых отчетах. Большинство компаний рассматривают реализацию программ health-management в рамках социальной политики компании, поэтому описание реализуемых на предприятии инициатив размещается в соответствующем разделе отчета («Социальная поддержка», «Социальная деятельность» и т.д.). При этом стоит отметить, что в половине отчетов информация об оздоровительных программах оформлена в самостоятельную тематическую рубрику («Здравоохранение», «Забота о профессиональном здоровье», «Здоровый образ жизни»). Этот факт еще раз подтверждает, что забота о здоровье сотрудников становится целевой социальной программой на современном предприятии.

Контент-анализ отчетов также позволил определить пул самых распространенных мер и мероприятий по поддержке здоровья сотрудников. Прежде всего, это стандартное санаторно-курортное лечение; медицинское обслуживание работников и членов их семей; страхование от несчастных случаев; стимулирование работников к занятиям физической культурой и спортом; создание инфраструктурных условий для самостоятельного сохранения и укрепления персоналом своего здоровья; проведение профилактических мероприятий по предупреждению и снижению заболеваемости (табл. 1). Нестандартные оздоровительные программы пока являются редкостью.

Таблица 1

Корпоративные мероприятия по укреплению здоровья персонала
в разрезе отраслевой принадлежности предприятий

№ п/п	Наименование мер, мероприятий по укреплению здоровья сотрудников	Частота употребления*					
		I	II	III	IV	V	Итого
1.	Организация санаторно-курортного, реабилитационно-восстановительного лечения	2	1	4	4	4	15
2.	Добровольное медицинское страхование персонала (ДМС)	2	4	4	3	1	14
3.	Организация и проведение корпоративных спортивных мероприятий	2	1	3	4	2	12

4.	Компенсация части расходов сотрудников на приобретение абонементов в спортивные/тренажерные залы, бассейны	3	1	3	3	1	11
5.	Функционирование объектов социальной инфраструктуры (медпункты, больницы, физкультурные залы, бассейны, стадионы, санатории, профилактории и т.д.)	1	-	2	4	1	8
6.	Страхование сотрудников от несчастных случаев	2	3	2	-	-	7
7.	Вакцинация (от сезонного гриппа, клещевого энцефалита и т.д.)	-	-	4	3	-	7
	Итого	12	10	22	21	9	

* Было проанализировано по 5 организаций в каждой отрасли экономики.

В ходе контент-анализа определились и лидеры по количеству реализуемых инициатив, это предприятия нефтегазовой и металлургической промышленности. Работа в тяжелых, а порой и вредных условиях труда, требует компенсации в виде внимательного отношения руководства к здоровью сотрудников. Кроме того, стабильное финансовое положение организаций данных сфер деятельности позволяет реализовать большой спектр корпоративных программ и мер по укреплению здоровья работников и членов их семей.

Итак, в заключение можно сделать ряд выводов. Во-первых, программы по поддержке здоровья работников рассматриваются сегодня как приоритетный структурный элемент в корпоративной социальной политике – направлении, предусматривающим дополнительные гарантии и компенсации, медицинское и пенсионное страхование персонала [1, с. 86].

Во-вторых, предприятия пока отдают предпочтение традиционным оздоровительным мероприятиям (санаторно-курортное лечение, ДМС, занятия спортом, страхование от несчастных случаев, вакцинация и т.д.), еще не так активно используются нестандартные способы популяризации здорового образа жизни.

В-третьих, «программы здоровья» нашли широкое отражение в нефинансовых отчетах предприятий нефтегазовой и металлургической промышленности.

Список литературы

1. Васильцова Л. И., Александрова Н. А. Корпоративные программы в системе социальной поддержки работников// Вестник Уральского государственного университета путей сообщения. – 2013. – № 3 (19). – С. 85-91.
2. Здоровье работающих: глобальный план действий: шестидесятая сессия Всемирной ассамблеи здравоохранения. – 3 мая 2007 г. – 9 с.
3. Корпоративная социальная ответственность: Учеб. пособие / Под ред. В.В. Бондаренко. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 304 с. – (Высшее образование: Бакалавриат).